Conseil canadien des relations industrielles

Budget des dépenses 2009-2010

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

_____

L'honorable Rona Ambrose
Ministre du Travail

Table des matières

SECTION I – SURVOL **1**

1.1 Message de la présidente 1
1.2 Renseignements sommaires 2
1.2.1 Raison d'être et responsabilités 2
1.2.2 Résultat stratégique et architecture des activités de programme 3
1.2.2.1 Tableau de concordance de l'APP 3
1.3 Sommaire – Planification 4
1.3.1 Ressources humaines et financières 4
1.3.2 Priorités et leur contribution à l'atteinte du résultat stratégique 6
1.3.3 Analyse des risques 6
1.3.4 Profil des dépenses 7
1.3.4.1 Postes votés et législatifs 8

SECTION II – CADRE DE FONCTIONNEMENT DU CCRI ET PLANS ET PRIORITÉS (Analyse des activités de programme par résultat stratégique) **9**

2.1 Résultat stratégique et activité de programme 9
2.2 Environnement opérationnel 10
2.2.1 Volume d'affaires 12
2.2.2 Affaires complexes 14
2.2.3 Affaires prioritaires 14
2.2.4 Décisions écrites 15
2.2.5 Défis 16
2.3 Faits saillants de la planification 17
2.3.1 Priorités ministérielles 17
2.3.2 Priorités de la direction 18
2.3.3 Autres activités connexes 19

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES **21**

3.1 Liste des tableaux supplémentaires 21
Tableau 1 : Achats écologiques 21
3.2 Autres sujets d'intérêt 21
3.2.1 Renseignements sur l'organisation 21
3.2.1.2 Mandat, rôle et responsabilités 21
3.2.1.3 Organisation du Conseil 23
3.2.1.4 Pour communiquer avec le Conseil 23

SECTION I – SURVOL

1.1 Message de la présidente

En tant que présidente du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil), j'ai l'insigne honneur de présenter au Parlement ainsi qu'aux Canadiens et aux Canadiennes le Rapport sur les plans et les priorités du Conseil pour l'exercice 2009-2010. Le Conseil, qui a remplacé le précédent Conseil canadien des relations du travail (CCRT) en janvier 1999, est un tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail* (le *Code*), Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail.

Depuis ma nomination au poste de présidente du CCRI il y a un peu plus d'un an, je me suis engagée à ce que le Conseil s'acquitte de son mandat législatif, tout en trouvant parallèlement des moyens pour réduire, dans une proportion importante, le nombre d'affaires en instance et pour résoudre les différends des parties de façon plus rapide.

Le nombre de demandes et de plaintes reçues par le Conseil en 2008-2009 est inférieur à la moyenne et compte tenu de la conjoncture actuelle, il est difficile de faire des prévisions à ce moment-ci pour l'exercice 2009-2010. Sur le plan décisionnel, le Conseil s'attend à régler au moins 160 affaires de plus en 2008-2009, comparativement aux deux exercices précédents, si bien que le nombre d'affaires en instance devrait chuter à 370 au 31 mars 2009, soit le plus faible niveau depuis 1985-1986.

Au chapitre des priorités opérationnelles principales pour l'exercice 2009-2010, le Conseil poursuivra ses efforts pour réduire le nombre d'affaires en instance ainsi que le délai nécessaire pour traiter les dossiers du début à la fin. Le CCRI doit aussi s'employer à améliorer constamment ses pratiques de gestion. À cette fin, le Conseil fera le nécessaire pour donner suite à l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion, dont les résultats sont attendus au début de l'exercice.

Je suis fière des progrès que le Conseil a réalisés depuis ma nomination au poste de présidente l'année dernière et je me réjouis à l'idée de diriger les efforts du CCRI en vue de la réalisation de ses objectifs en 2009-2010. Je n'ai aucun doute que les membres et le personnel du Conseil poursuivront inlassablement leurs efforts au cours du prochain exercice pour s'assurer que le Conseil continue de répondre aux besoins de la communauté des relations du travail.

Elizabeth E. MacPherson
Présidente

1.2 Renseignements sommaires

1.2.1 Raison d'être et responsabilités

Raison d'être – *Le Conseil canadien des relations industrielles a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles de conduite qui régissent les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation. Pour s'acquitter de son mandat, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail au Canada à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière juste et rapide.*

Le Conseil canadien des relations industrielles est un tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail*, Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. Il a été établi en janvier 1999 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail dans le cadre du remaniement de la Partie I du *Code*.

L'équipe décisionnelle du Conseil est actuellement composée de la présidente, de quatre vice-présidents à temps plein et d'un vice-président à temps partiel, ainsi que de six membres à temps plein – tous nommés par le gouverneur en conseil. En vertu du *Code*, le président et les vice-présidents doivent avoir une expérience et des compétences dans le domaine des relations du travail et les membres doivent être nommés après consultation des organismes représentant les employés ou les employeurs.

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et des territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales qui sont actives dans les secteurs suivants :

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par traversier ou par pipeline
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privé au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- les conseils de bande et certaines entreprises des Premières Nations dans les réserves
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada limitée et les musées nationaux)

Cette compétence s'exerce sur quelque 850 000 employés et leurs employeurs et englobe des entreprises qui ont un impact économique, social et culturel énorme sur les Canadiens et les Canadiennes, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI, et posent des défis particuliers au Conseil.

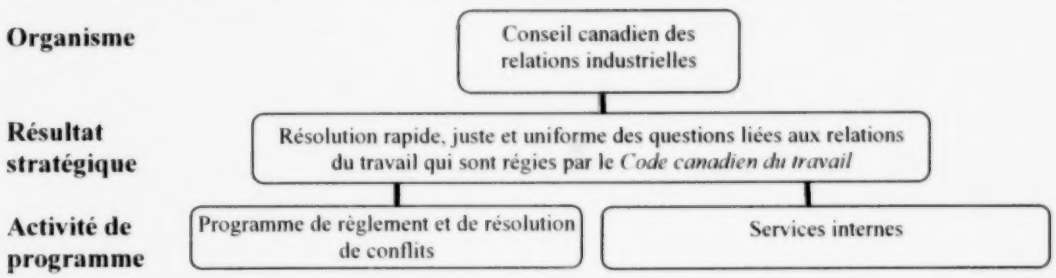
Le Conseil s'est fixé un certain nombre d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat :

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les méthodes appropriées de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- mener ses activités de manière juste, rapide et uniforme;
- consulter la clientèle sur son rendement et sur l'élaboration de politiques et de pratiques;
- faire connaître son rôle, ses processus et sa jurisprudence en ayant des contacts avec la clientèle et en utilisant divers moyens pour communiquer l'information;
- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière, en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux.

1.2.2 Résultat stratégique et architecture des activités de programme

Pour réaliser son mandat, le CCRI doit tenir compte de son résultat stratégique (RS), à savoir la résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail*. Le RS est l'avantage à long terme que le CCRI vise à procurer aux Canadiens et aux Canadiennes. Ce RS est associé à une activité de programme (AP), soit le Programme de règlement et de résolution de conflits et les Services internes. Ces divers éléments sont illustrés dans le graphique de l'architecture des activités de programme (AAP) du CCRI qui est reproduit ci-dessous.

Conseil canadien des relations industrielles – Architecture des activités de programme

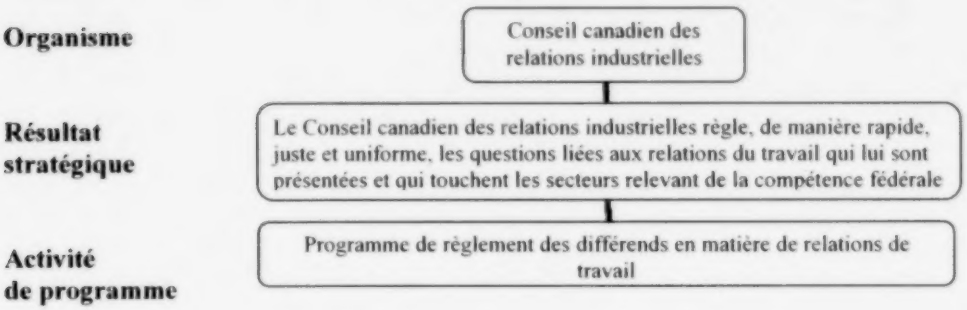


1.2.2.1 Tableau de concordance de l'APP

Il convient de noter que l'APP présentée ci-dessus est nouvelle pour l'exercice 2009-2010, le CCRI ayant récemment modifié le libellé du résultat stratégique et de l'activité de programme, avec l'accord du Conseil du Trésor. Ces modifications visent uniquement à décrire le résultat

stratégique et l'activité de programme du CCRI avec plus de précision et ne découlent pas de changements fondamentaux qui auraient été apportés à ces deux éléments. La nouvelle APP place également les services internes dans une catégorie à part. L'ancienne AAP est présentée ci-dessous à titre comparatif.

Conseil canadien des relations industrielles – Ancienne architecture des activités de programme



1.3 Sommaire – Planification

1.3.1 Ressources humaines et financières

Le tableau des ressources financières ci-dessous donne un aperçu du total des dépenses prévues pour le Conseil canadien des relations industrielles pour les trois prochains exercices, tandis que le tableau suivant donne un aperçu du nombre total de ressources humaines prévues pour le CCRI pour la même période.

Ressources financières (en milliers de $)

2009-2010	2010-2011	2011-2012
12 587	12 587	12 587

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2009-2010	2010-2011	2011-2012
110	110	110

Tableau sommaire :

Résultat stratégique : Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail*					
Indicateurs de rendement		**Objectifs**			
Nombre de demandes et de plaintes réglées exprimé en pourcentage du nombre de demandes et de plaintes reçues		100 %			
Activité de Programme	**Prévision des dépenses (en milliers de $) 2008-2009**	**Dépenses prévues (en milliers de $)**			**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada**
		2009-2010	**2010-2011**	**2011-2012**	
Programme de règlement et de résolution de conflits	13 549	9 188	9 188	9 188	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens et Canadiennes
Services internes	Les dépenses prévues pour l'exercice 2008-2009 ont été rapportées sous l'activité Programme de règlement et de résolution de conflits. L'activité Services internes est nouvelle pour l'exercice 2009-2010	3 399	3 399	3 399	
Total des dépenses prévues		12 587	12 587	12 587	

1.3.2 Priorités et leur contribution à l'atteinte du résultat stratégique

Priorités de l'organisme[1] et leur contribution à l'atteinte du résultat stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Description
Exécuter le mandat législatif du Conseil en vertu du *Code canadien du travail*	En cours	Fournir les services qui relèvent de la compétence du CCRI en vertu du *Code canadien du travail*
Poursuivre la réduction accélérée de l'arriéré des affaires	En cours	Continuer à réduire le nombre d'affaires en instance qui se sont accumulées au cours des exercices précédents
Réduire le délai moyen nécessaire au prononcé d'une décision	En cours	Réduire le délai moyen nécessaire pour traiter les affaires et rendre une décision
Assurer le suivi du nouveau processus de traitement et de règlement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste et en poursuivre l'amélioration	En cours	Poursuivre les efforts entrepris pour simplifier et accélérer le traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste. Cette mesure contribue à l'atteinte des deux priorités précédentes.
Poursuivre les consultations auprès de la clientèle	En cours	Le Comité de consultation de la clientèle du CCRI sert d'intermédiaire entre le Conseil et les intervenants et prodigue des conseils au CCRI pour répondre aux préoccupations de la clientèle

Priorités en matière de gestion	Type	Description
Préparer un plan d'action fondé sur l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion du Conseil	Nouveau	Le Cadre de responsabilisation de gestion sert à évaluer les pratiques de gestion organisationnelles à divers égards, tels que les finances, les ressources humaines, etc. Après examen des résultats de cette évaluation, qui sont attendus au printemps 2009, un plan d'action sera établi et mis à exécution afin d'apporter les correctifs nécessaires, au besoin.

1.3.3 Analyse des risques

Le CCRI est un organisme à faible risque. Sur le plan financier, les salaires et avantages sociaux représentent environ les quatre cinquièmes (80 %) du budget d'exploitation de 12,5 millions de dollars du Conseil. Le solde de 2,5 millions de dollars, qui est dédié au fonctionnement et à l'entretien (F et E), est utilisé dans une proportion de 60 % pour les services professionnels et les déplacements. Ces dépenses sont essentiellement liées au traitement des affaires et comprennent les déplacements nécessaires pour la tenue d'audiences externes, la location temporaire de salles

[1] Étant donné que le Conseil canadien des relations industrielles n'a qu'un seul résultat stratégique, toutes les priorités du Conseil s'y rapportent.

d'audience, les services d'interprétation et la traduction des décisions. Le Conseil applique les politiques du Conseil du Trésor pour l'utilisation du budget de fonctionnement et d'entretien.

En raison de la petite taille du CCRI et de sa faible exposition au risque, le processus de gestion des risques n'est pas très complexe. Les risques sont évalués et atténués dans le cadre des activités opérationnelles ou des projets courants. Le risque opérationnel le plus important est lié à l'arriéré des affaires, étant donné qu'une situation donnée peut se détériorer avant que le Conseil puisse se pencher sur l'affaire. Pour atténuer ce risque, le Conseil traite et examine en priorité les affaires qui pourraient occasionner d'énormes problèmes de relations du travail si une décision n'était pas rendue rapidement ou qui nécessitent son attention immédiate pour d'autres raisons particulières. De plus, au cours de la dernière année, le CCRI a adopté de nouvelles procédures pour faciliter le traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste, et apporté des améliorations au processus de traitement des demandes d'accréditation, qui représentent plus de 40 % du volume d'affaires reçues chaque année, et des affaires en attente d'une décision. Le Conseil s'attend ainsi à réduire considérablement le délai de traitement de ce type d'affaires, ce qui se traduira nécessairement par une diminution du nombre d'affaires en instance.

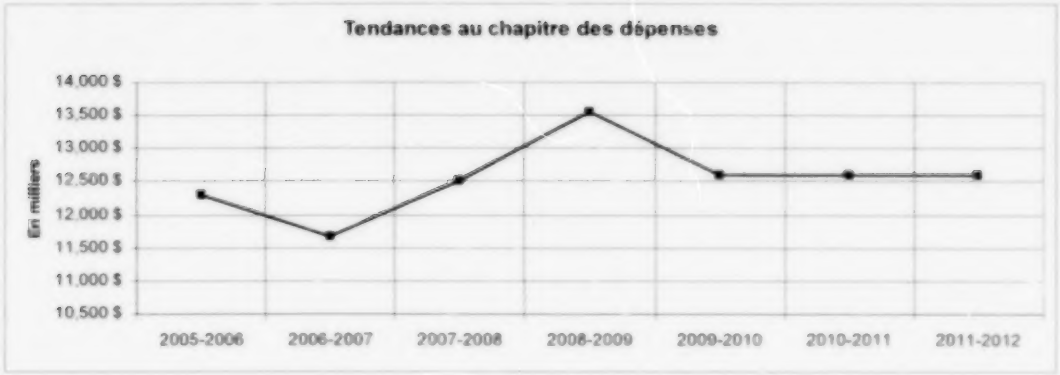
Le second risque opérationnel est lié à la qualité des décisions. Le fait de rendre de mauvaises décisions ou des décisions qui ne respectent pas les principes établis en droit et en relations du travail pourrait mener à l'établissement d'une jurisprudence non fiable en plus de semer la confusion parmi la clientèle. Il convient de noter que la Cour d'appel fédérale a rejeté toutes les demandes de contrôle judiciaire qui lui ont été présentées, sauf une, durant la période allant de 2003-2004 à 2007-2008. Cela met en évidence l'importance de la qualité des personnes qui sont nommées au CCRI par le gouverneur en conseil, tout comme de l'expérience et des compétences qu'ils y apportent.

Au chapitre des ressources humaines, le CCRI, à l'instar de la plupart des autres ministères et organismes fédéraux, fait face à divers problèmes tels que le maintien de l'effectif et la dotation des postes devenus vacants à la suite de départs à la retraite. De plus, comme d'autres petits organismes, le CCRI a mis au jour des problèmes liés à l'avancement professionnel au sein de l'organisme. Ces questions et d'autres encore font l'objet de mesures dans le Plan stratégique des ressources humaines du CCRI.

Le Conseil met périodiquement à jour le profil de risque et le plan d'atténuation des risques, en général à l'issue de sa séance de réflexion, après l'examen de sa situation actuelle et de ses orientations futures.

1.3.4 Profil des dépenses

Il y a eu peu de changements importants dans la courbe des dépenses du CCRI au cours des dernières années. Par contre, pour l'exercice 2008-2009, une augmentation des dépenses de 8 % par rapport à l'exercice précédent est à prévoir, en raison du déménagement des bureaux régionaux de Montréal et de Vancouver par suite de la décision de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.



1.3.4.1 Postes votés et législatifs

Poste voté ou législatif (en milliers de $)	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	2008-2009 Budget principal	2009-2010 Budget principal
10	Dépenses du programme	11 018	11 122
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 490	1 465
	Total de l'organisme	12 508	12 587

SECTION II – CADRE DE FONCTIONNEMENT DU CCRI ET PLANS ET PRIORITÉS (Analyse des activités de programme par résultat stratégique)

La section qui suit décrit l'activité de programme principale, de même que les résultats attendus, les indicateurs de rendement et les objectifs du Conseil canadien des relations industrielles. On y trouve aussi un résumé du cadre de fonctionnement du Conseil ainsi que les faits saillants de sa planification.

2.1 Résultat stratégique et activité de programme

Le Conseil canadien des relations industrielles n'a qu'une seule activité de programme principale – en l'occurrence le Programme de règlement et de résolution de conflits. Par ce programme, le CCRI règle les questions liées aux relations du travail en exerçant les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi relativement à l'application et à l'interprétation de la Partie I (Relations du travail), et de certaines dispositions de la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*. Ses activités consistent à accorder, modifier et révoquer des droits de négociation; à mener des enquêtes sur des plaintes alléguant violation de la Partie I du *Code*, à les trancher ou encore à régler ces plaintes par la médiation; à définir les services essentiels; à exercer ses pouvoirs de redressement connexes; à rendre des ordonnances d'interdiction en cas de grèves ou de lock-out interdits par la loi; à établir les modalités d'une première convention collective; et à fournir les services administratifs nécessaires à l'appui de ces activités.

En exerçant cette activité, le Conseil s'acquitte de son mandat, qui est de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale par l'administration impartiale, appropriée et efficace des règles de conduite qui régissent les syndicats et les employeurs dans le cadre de leurs activités de représentation et de négociation. Pour s'acquitter de son mandat, le Conseil s'emploie à aider le milieu des relations du travail au Canada à trouver des solutions constructives à ses différends, de manière rapide et équitable.

La seconde activité du Conseil, qui découle nécessairement de la première, consiste simplement à fournir les services de soutien interne nécessaires à l'exécution du programme principal du Conseil. Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements sur les deux activités.

Résultat stratégique : Résolution rapide, juste et uniforme des questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail*.

Activité de programme 1 : Programme de règlement et de résolution de conflits					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de $)					
2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
80	9 188	80	9 188	80	9 188

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les questions liées aux relations du travail sont réglées de manière rapide, juste et uniforme	Délai moyen de traitement des affaires	50 jours ou moins pour les demandes d'accréditation qui ne nécessitent pas la tenue d'un scrutin
	Temps moyen requis pour rendre les décisions	90 jours ou moins
	Pourcentage des décisions du CCRI confirmées par la Cour fédérale	100 %
	Pourcentage de demandes de réexamen des décisions initiales du CCRI	Moins de 10 %

Activité de programme 2 : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de $)					
2009-2010		2010-2011		2011-2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
30	3 399	30	3 399	30	3 399

2.2 Environnement opérationnel

Le milieu des relations du travail au Canada a fait face à de nombreux défis au cours des dernières années, et à en juger par la conjoncture actuelle, il y a tout lieu de croire que cette tendance se maintiendra dans les prochaines années. La mondialisation des marchés, les fusions et restructurations d'entreprises et les changements technologiques ont entraîné une compétitivité accrue et incité les employeurs à chercher des moyens d'accroître leur productivité, notamment par la redéfinition d'unités de négociation dans certains cas, afin de mieux faire face à la concurrence. Ces pressions se sont considérablement intensifiées depuis l'été 2008, en raison de la crise financière profonde qui secoue la planète et de la récession qui accable maintenant les économies occidentales, au premier chef les États-Unis, le principal partenaire économique du Canada.

Sur la scène nationale, si le marché du travail se portait relativement bien – les taux de chômage ayant atteint leur niveau le plus bas en trente ans au début de l'été 2008 – les annonces de licenciements ou de fermetures d'usines se sont multipliées depuis. Statistique Canada rapporte que 71 000 emplois ont été perdus au Canada en novembre 2008[2], du jamais vu depuis 1982, ce qui appuie les prévisions des nombreux économistes qui entrevoient une hausse vertigineuse du taux de chômage dans la prochaine année.

La sévérité annoncée de la récession qui frappe le Canada incite les employeurs à réduire leurs coûts de façon draconienne. Cela amènera également les syndicats à revoir leurs stratégies de négociation au cours de la prochaine année, le principal souci d'un grand nombre étant de préserver les emplois plutôt que d'obtenir de meilleurs salaires et avantages. Il s'agit d'un changement radical par rapport aux années précédentes, quand la vigueur de l'économie et le spectre d'une pénurie de main-d'oeuvre jouaient à l'avantage des travailleurs. Quoi qu'il en soit, si des tensions sont à prévoir dans les relations entre employeurs et employés dans les années à venir, rares sont ceux qui s'attendent à une hausse significative du nombre d'arrêts de travail, dans le secteur privé à tout le moins.

Dans les secteurs de compétence fédérale où le degré et le rythme des changements ont atteint des sommets inégalés, un grand nombre de secteurs d'activité – dont celui des télécommunications et du transport aérien pour ne nommer que ceux-là – ont délaissé leurs structures monopolistiques ou semi-monopolistiques éminemment réglementées au profit de modèles plus concurrentiels et moins axés sur la réglementation. D'autre part, un grand nombre de services qui étaient jadis fournis par l'administration fédérale, comme le contrôle de la sécurité dans les aéroports, ont été dévolus au secteur privé. De façon plus particulière, l'extrême volatilité du prix du pétrole cause des turbulences dans le secteur des transports, alors que la décision du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, à l'été 2008, d'accorder de nouvelles fréquences pour les télécommunications sans fil devrait favoriser l'apparition de nouveaux fournisseurs de services et accroître la concurrence dans ce secteur. Ces profondes transformations, combinées à une main-d'oeuvre majoritairement syndiquée, ont conduit à une situation où le Conseil est de plus en plus souvent appelé à régler des différends complexes et hautement médiatisés entre les parties à la négociation, et comportant des conséquences sociales et économiques d'importance pour le grand public canadien.

La complexité et les conséquences des problèmes auxquels sont confrontés les employeurs et les syndicats assujettis à la compétence fédérale obligent le Conseil à appliquer judicieusement un large éventail de connaissances et de compétences en relations du travail, en droit du travail et en droit administratif. La stabilité économique des dernières années a occasionné une diminution du nombre d'affaires présentées au Conseil, mais il se pourrait bien que la conjoncture actuelle change la donne. Rien n'exclut qu'il y ait une augmentation des plaintes de pratique déloyale de travail à la suite de difficultés dans les négociations collectives, ou une augmentation des demandes liées à la restructuration ou à la vente d'entreprises.

Les questions particulières qui continuent de retenir l'attention du Conseil sont les suivantes :

---

[2] Statistique Canada, Enquête sur la population active, novembre 2008.

- l'acquisition et l'exercice du droit à la libre négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses de manière juste et transparente;
- la nécessité de veiller à ce que les négociations collectives entre employeurs et syndicats se déroulent de manière juste et de bonne foi;
- la portée du devoir de représentation juste à l'égard des groupes de travailleurs minoritaires;
- la détermination des services qui doivent être maintenus durant un arrêt de travail pour protéger la santé et la sécurité du public canadien;
- l'examen rapide des situations où il y a possibilité d'un arrêt de travail illégal;
- la nécessité d'aider les entreprises et les syndicats à trouver des solutions aux problèmes causés par la fusion ou la prise de contrôle de sociétés – ce qui englobe la détermination de la structure des unités de négociation et des droits de négociation.

2.2.1 Volume d'affaires

Après une augmentation fulgurante de la charge de travail dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999, lesquelles ont eu pour effet l'élargissement des attributions du CCRI, le nombre de demandes et de plaintes reçues par le Conseil a continué de chuter de façon constante au cours des quatre derniers exercices financiers. Dans les cinq exercices qui ont suivi le remaniement du *Code* en 1999, le CCRI a reçu 924 demandes/plaintes en moyenne par année, comparativement à 678 au cours des cinq derniers exercices. La baisse est encore plus prononcée dans les trois derniers exercices (voir le graphique 1), le nombre d'affaires reçues ayant chuté à 634 en 2006-2007, à 632 en 2007-2008 et à 626 en 2008-2009, le plus bas niveau des vingt-cinq dernières années.

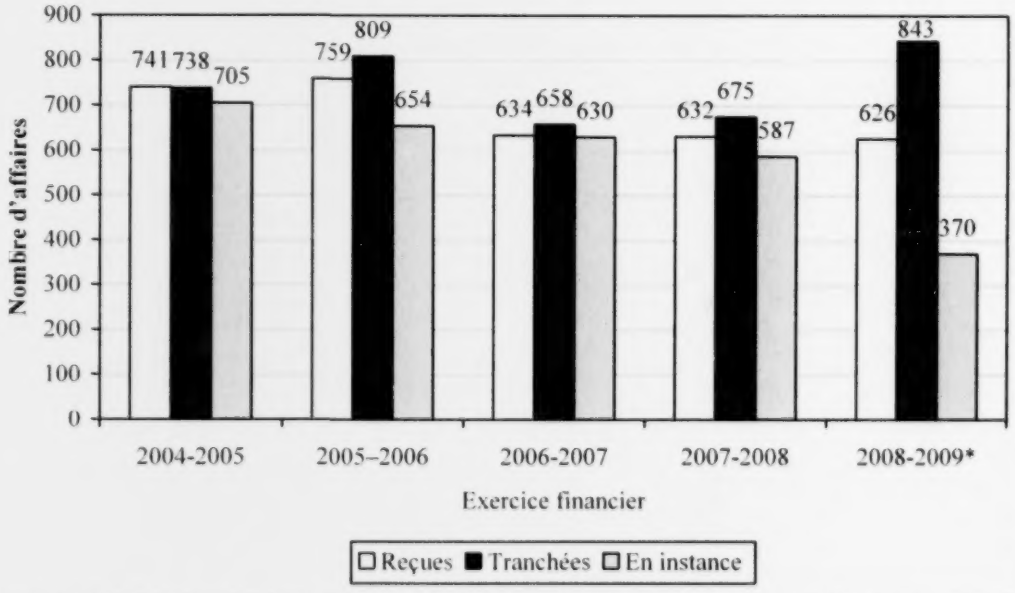
La baisse du nombre d'affaires reçues au cours des trois derniers exercices est à peu près équivalente, toutes proportions gardées, d'un type de demandes/plaintes à l'autre. Deux types de demandes se démarquent toutefois du lot, en l'occurrence les demandes de réexamen et demandes de révocation de l'accréditation, dont le nombre devrait augmenter en 2008-2009 pour atteindre des niveaux comparables à ceux du début des années 2000.

Les raisons de la baisse du nombre de demandes et de plaintes reçues par le Conseil sont sans aucun doute multiples et l'une d'entre elles est certainement la solide jurisprudence que le Conseil a été en mesure d'établir depuis sa création. Le Conseil a toujours soutenu que le nombre accru de demandes et de plaintes reçues dans les années qui ont suivi le remaniement du *Code* en 1999 était attribuable en partie à l'inexistence d'une jurisprudence sur les nouvelles dispositions du *Code*, les parties étant davantage susceptibles de solliciter l'intervention du Conseil en raison de l'interprétation incertaine de ces dispositions. Un autre facteur qui a contribué à la récente diminution du nombre d'affaires reçues était, jusqu'à tout récemment, la conjoncture et la situation des secteurs d'activité régis par le gouvernement fédéral. L'économie canadienne se portait bien dans les dernières années, affichant une croissance relativement robuste et le plus bas taux de chômage en trente ans au moins. Au niveau fédéral, la vague d'importantes fusions et de restructurations du début des années 2000, notamment dans les secteurs du transport aérien et des télécommunications, s'est calmée. Cela s'est traduit par un nombre moins élevé de conflits dans le domaine des relations du travail, comme en témoignent le nombre réduit de grèves et de lock-out, la tendance à conclure des conventions collectives de plus longue durée et la diminution du nombre de demandes/plaintes adressées au Conseil.

Les statistiques du CCRI semblent d'ailleurs en faire foi. Les plaintes de pratique déloyale de travail (PDT), qui représentent environ 40 % des affaires reçues dans une année donnée, et qui donnent le pouls du climat des relations du travail, ont chuté, en moyenne, de près de 28 % au cours de la période allant de 2006-2007 à 2008-2009 (ce qui représente une baisse annuelle de 97 plaintes) comparativement aux cinq exercices précédents. Si l'on exclut les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, des plaintes qui sont déposées par des employés syndiqués insatisfaits de la représentation fournie par leur syndicat et qui sont moins touchées par la conjoncture, la diminution du nombre de plaintes de PDT est beaucoup plus prononcée et s'établit à 44 % (ce qui représente une baisse annuelle de 76 plaintes).

En ce qui concerne les affaires tranchées, le Conseil a réussi à accroître son rendement dans les années qui ont suivi les modifications de 1999 – 855 affaires ont été tranchées en moyenne par année au cours des cinq exercices allant de 2001-2002 à 2005-2006, comparativement à une moyenne de seulement 756 au cours des cinq exercices précédents. Et si le nombre d'affaires tranchées a chuté en 2006-2007 et en 2007-2008, au même titre que le nombre d'affaires reçues, le CCRI a tout de même pris des mesures pour en arriver à des taux d'affaires tranchées équivalents à ceux du début des années 2000, si bien que 843 affaires devraient avoir été tranchées à la fin de 2008-2009 (voir le graphique 1). Le nombre d'affaires en instance devrait donc s'établir à 370 affaires à la fin de mars 2009, soit une baisse de plus de 200 affaires par rapport à l'exercice précédent (voir le graphique 1), et le plus bas niveau d'affaires en instance depuis 1985-1986.

Graphique 1 – Volume d'affaires



* Les données des prévisions sont fondées sur les huit premiers mois (avril à novembre 2008)

2.2.2 Affaires complexes

Le nombre relativement élevé d'affaires complexes continue d'avoir une forte incidence sur la charge de travail et sur le pourcentage d'affaires tranchées, puisqu'elles nécessitent de nombreux jours d'audience et portent sur un grand nombre de dispositions du *Code*. Ces affaires sont plus longues à traiter et leur règlement mobilise davantage de ressources du Conseil. Le tableau 1 montre qu'il y a généralement un minimum de 90 affaires complexes qui ont été tranchées au cours de chacun des cinq derniers exercices, ce qui représente plus de 10 % de la totalité des affaires tranchées. Les demandes de déclaration de vente d'entreprise sont généralement des dossiers très complexes; or, sur les 97 affaires complexes qui devraient être tranchées en 2008-2009, 52 entrent dans cette catégorie, ce qui est beaucoup plus que les années précédentes.

Tableau 1 – Nombre d'affaires complexes tranchées

	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009*
Révision de structure des unités de négociation	21	19	9	18	18
Employeur unique	20	20	13	16	12
Vente d'entreprise	34	34	25	32	52
Maintien des activités	19	23	16	41	15
Total	**94**	**96**	**63**	**107**	**97**

* Les données des prévisions sont fondées sur les huit premiers mois (avril à novembre 2008)

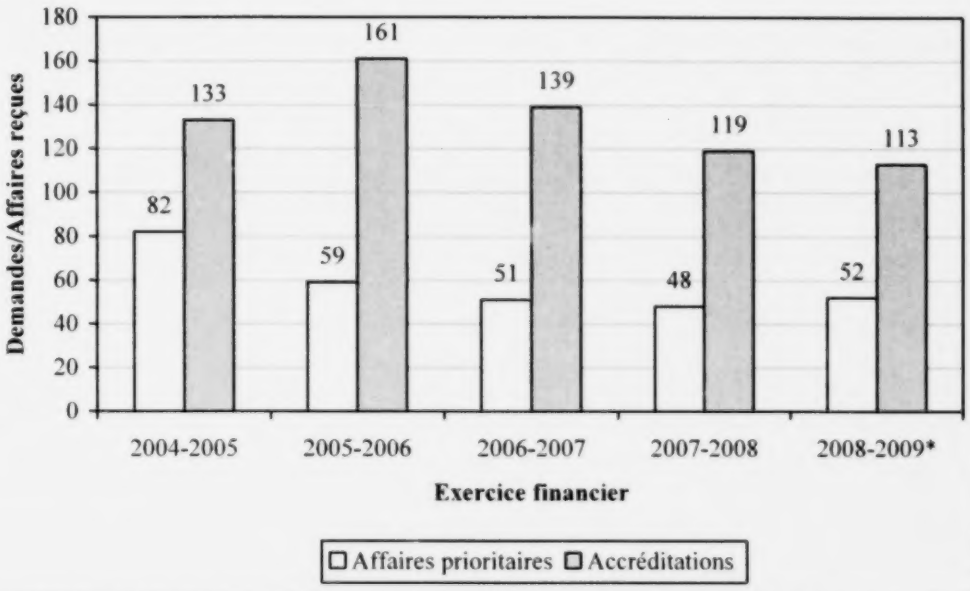
2.2.3 Affaires prioritaires

Outre les affaires plus complexes, certains types de dossiers doivent être traités de façon prioritaire, comme le prévoit le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Il s'agit notamment des demandes d'ordonnance ou de décision provisoire, des demandes de dépôt d'ordonnances du Conseil à la Cour, des renvois au Conseil par le ministre du Travail relativement au maintien de certaines activités durant un arrêt de travail non interdit par la loi, des demandes alléguant l'invalidité d'un vote de grève ou de lock-out, des demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal et des plaintes de pratique déloyale de travail concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement ou le congédiement pour activités syndicales. Ces affaires sont mises au rôle, entendues et tranchées de façon prioritaire par rapport à d'autres affaires du Conseil. Les demandes d'accréditation ainsi que les affaires qui risquent fort de dégénérer en conflit de travail si le différend n'est pas réglé rapidement sont aussi traitées en priorité.

L'établissement de priorités entraîne inévitablement le report d'affaires moins urgentes, d'où la difficulté de régler rapidement certaines affaires très longues ou très complexes – le genre d'affaires qui, aujourd'hui, font presque toujours l'objet d'une audience publique devant un banc du Conseil.

Le graphique 2 fournit des précisions sur le volume d'affaires prioritaires et d'accréditations de 2004-2005 à 2008-2009.

Graphique 2 – Affaires prioritaires et accréditations



* Les données des prévisions sont fondées sur les huit premiers mois (avril à novembre 2008)

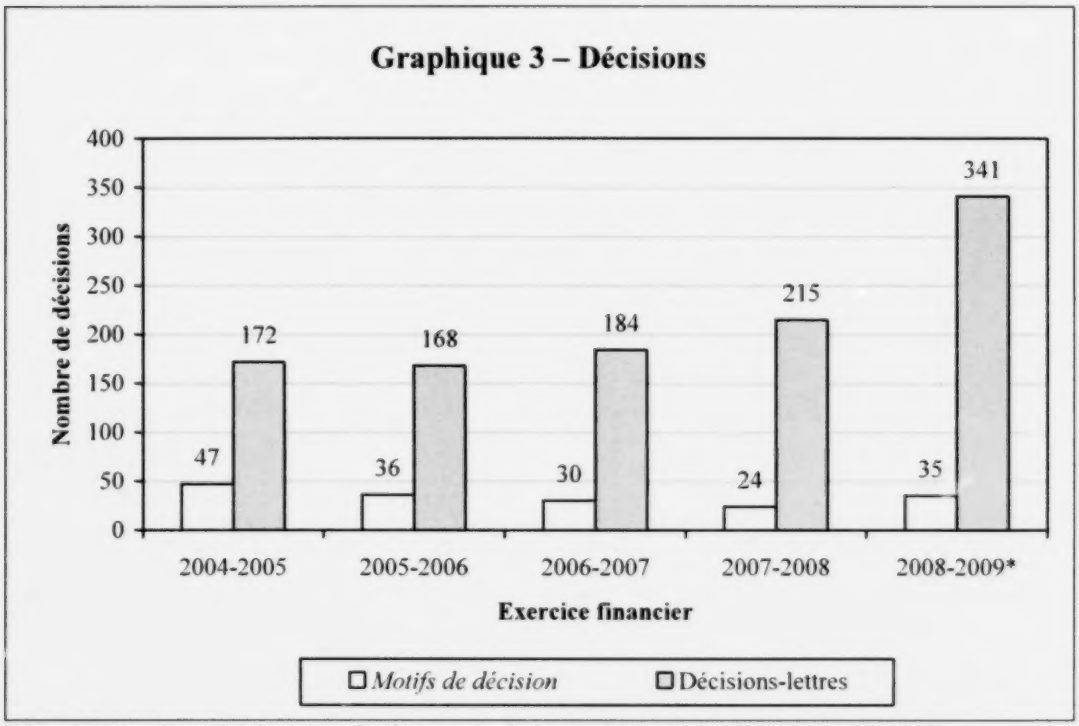
2.2.4 Décisions écrites

Un autre facteur qui a une incidence sur la capacité décisionnelle du CCRI est la nécessité de rédiger des motifs de décision détaillés. Les interrogations qu'ont suscitées les dispositions législatives entrées en vigueur en 1999 et l'absence de jurisprudence pour encadrer leur application ont eu pour effet d'inciter les parties à solliciter davantage l'intervention du Conseil pour régler leurs différends. Du reste, comme il a été indiqué plus tôt, les affaires complexes, vu leur nature, nécessitent souvent des motifs de décision plus détaillés.

Le Conseil rédige des *Motifs de décision* détaillés dans les affaires d'importance nationale ou qui établissent un précédent important. Pour les autres affaires, l'utilisation de décisions-lettres concises permet d'accélérer le processus décisionnel et, partant, de mettre un terme plus rapidement aux différends entre employeurs et employés. Le Conseil s'efforce de rendre, en temps opportun, des décisions fondées en droit qui sont cohérentes d'une affaire à l'autre, de manière à établir une jurisprudence fiable et bien définie et à réduire, ainsi, la probabilité d'une demande de réexamen, aussi bien que la probabilité d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale.

Le graphique 3 fournit des données sur le nombre de *Motifs de décision* et de décisions-lettres rendus par le Conseil au cours des cinq derniers exercices. Le CCRI a rendu, en moyenne, 34 *Motifs de décision* détaillés chaque année pendant les cinq derniers exercices et 216 décisions-lettres, ce qui au total représente une moyenne de 250 décisions écrites. Les résultats seront bien supérieurs en 2008-2009, car le Conseil s'attend à produire 35 *Motifs de*

décision et 341 décisions-lettres, pour un total de 376 décisions écrites. Le reste est constitué d'affaires qui ont été réglées, retirées ou tranchées par voie d'ordonnance. Dans les cinq exercices qui ont précédé le remaniement du *Code*, le Conseil a rendu en moyenne 37 *Motifs de décision* par année et 128 décisions-lettres.



* Les données des prévisions sont fondées sur les huit premiers mois (avril à novembre 2008)

2.2.5 Défis

Abstraction faite des pressions organisationnelles décrites précédemment, le gouvernement du Canada a instauré un certain nombre de mesures et d'examens en matière de gestion des ressources qui nécessitent l'attention soutenue de tous les ministères et organismes. La mise en oeuvre et la réalisation de projets comme la modernisation de la fonction publique, le cadre de responsabilisation de gestion, l'amélioration de la vérification interne et des fonctions d'évaluation, et la structure de gestion, des ressources et des résultats, nécessitent des ressources humaines et financières accrues.

Contrairement aux importants ministères, les petits organismes comme le CCRI ont une marge de manœuvre très réduite sur le plan des ressources financières non discrétionnaires, et il arrive souvent qu'ils n'ont pas les compétences internes requises pour réaliser et mettre en œuvre les projets. Par conséquent, les ressources qui sont affectées à ces projets proviennent habituellement des budgets opérationnels, ce qui a évidemment une incidence sur la prestation des services.

2.3 Faits saillants de la planification

Le Conseil canadien des relations industrielles n'a qu'une seule activité de programme principale – en l'occurrence le Programme de règlement et de résolution de conflits. En exerçant cette activité, le Conseil accomplit son unique résultat stratégique, qui consiste, comme il est indiqué à la section 1.2, à régler les questions liées aux relations du travail qui sont régies par le *Code canadien du travail* de manière rapide, juste et uniforme. Pour atteindre ce résultat stratégique, le CCRI s'emploi à aider le milieu des relations du travail à trouver des solutions constructives à ses différends.

2.3.1 Priorités ministérielles

La priorité absolue du Conseil demeure la réalisation du mandat qui lui est conféré par le *Code canadien du travail*, et ce, de la façon la plus efficace et la plus efficiente possible, tout en faisant en sorte que son processus décisionnel soit transparent et responsable. Les autres priorités sont discrétionnaires et leur réalisation est tributaire des ressources dont dispose le Conseil.

Dans un tel contexte, toutefois, la priorité absolue du Conseil au cours des années à venir demeurera de réduire considérablement l'arriéré des affaires en instance qui perdure depuis les quelques dernières années, ainsi que de réduire le temps qu'il met à rendre des décisions.

À cette fin, le Conseil continuera de se concentrer sur l'examen général de son efficacité organisationnelle actuelle et, notamment, des processus opérationnels et de gestion des affaires suivis dans le cadre de la prestation des services. Ces examens auront pour but de simplifier ou d'accélérer le traitement des affaires afin d'accroître le nombre d'affaires tranchées malgré une capacité décisionnelle limitée.

Plaintes de manquement au devoir de représentation juste
L'un des examens qui a été entrepris au cours des deux dernières années, à l'issue de consultations avec les divers intervenants, concerne le processus de traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ). Ces plaintes ne figurent généralement pas au nombre des dossiers prioritaires – elles sont souvent reportées au profit d'autres affaires jugées plus importantes – mais leur nombre relatif est suffisamment élevé pour qu'elles aient une incidence importante sur le rendement général du Conseil au chapitre du traitement des demandes et plaintes et sur l'arriéré des affaires. En effet, les plaintes de manquement au DRJ représentent généralement près de 24 % des demandes et plaintes reçues dans une année et comme elles sont plus souvent reportées, elles ne représentaient qu'environ 20 % des affaires tranchées. Il s'ensuit que les plaintes de manquement au DRJ en instance ont augmenté de façon constante depuis l'année 2000 et qu'elles représentaient 40 % (235) des 587 affaires en instance à la fin de 2007-2008.

Le Conseil a instauré un nouveau processus de traitement des plaintes de manquement au DRJ le 1er janvier 2006; or, bien que l'objectif initial ait en partie été atteint, des doutes subsistent quant à son efficacité à long terme. Le Conseil a donc revu le processus de traitement des plaintes de DRJ dans le but d'apporter quelques changements aux procédures, qui sont entrés en vigueur le 1er mars 2008. Parallèlement à cette démarche, le Conseil s'est employé sans relâche à réduire l'arriéré des plaintes de manquement au DRJ durant l'exercice 2008-2009. Ces mesures semblent avoir porté fruit, puisque l'arriéré des plaintes de manquement au DRJ devrait avoir diminué de

moitié à la fin de 2008-2009, et qu'il ne représentera plus que 28 % de l'ensemble des affaires en instance, comparativement à 40 % l'année précédente. Le CCRI continuera néanmoins de mesurer l'efficacité du processus révisé de traitement des plaintes de DRJ pour s'assurer que ses effets sont durables.

Consultations de la clientèle
Les consultations formelles et informelles avec la clientèle continuent de revêtir de l'importance pour le CCRI. Un groupe de travail sur les consultations auprès de la clientèle a été formé et s'est révélé particulièrement utile au cours des dernières années. Les consultations auprès de la clientèle ont notamment permis au Conseil d'identifier les processus de gestion des affaires qui ont été revus au cours des dernières années. Le CCRI prévoit consulter ses clients à intervalles réguliers en 2009-2010, afin de poursuivre les discussions sur les diverses mesures qu'il pourrait mettre en oeuvre pour réaliser son objectif prioritaire de réduire le délai de traitement et de règlement des affaires.

2.3.2 Priorités de la direction

Le Conseil entend continuer à améliorer son cadre et son infrastructure de gestion, des outils qui l'aident à exécuter son mandat législatif, à respecter ses obligations en matière de reddition de comptes et à présenter une vision commune des résultats attendus; c'est pourquoi le Conseil participe activement à un certain nombre de projets de gestion moderne.

Calendrier de la gestion moderne
En tête de liste des priorités pour le prochain exercice au chapitre des projets de gestion est l'examen des résultats de l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Conseil, dans le cadre de la ronde VI, qui prendra fin en mars 2009. Le CRG énonce les attentes du Conseil du Trésor à l'endroit des ministères et organismes en matière de saine gestion de la fonction publique relativement à 21 composantes de gestion. Les petits organismes comme le CCRI sont évalués et notés tous les trois ans. Dès lors que les résultats de l'évaluation dans le cadre de la ronde VI seront disponibles, le Conseil prendra connaissance des notes qui lui ont été attribuées et préparera un plan d'action pour corriger les faiblesses qui auront été identifiées, le cas échéant.

Le calendrier de gestion moderne du Conseil pour le prochain exercice comprend aussi l'amélioration continue de son nouveau cycle de planification stratégique et opérationnelle, y compris une meilleure intégration du processus de planification des ressources humaines. Cette dernière initiative devrait consister à déterminer les principaux risques et défis et les mesures essentielles qui doivent être mises en oeuvre à ce chapitre. On devrait également se pencher sur les besoins en ressources humaines du CCRI et sur sa capacité de réaliser ses plans et priorités. L'ensemble de ces mesures devrait favoriser une meilleure compréhension de l'orientation du CCRI par le personnel, la direction et les membres du Conseil.

Ressources humaines
Le CCRI s'est également fixé un certain nombre de priorités stratégiques et opérationnelles en matière de ressources humaines pour l'exercice 2009-2010. Ces priorités sont les suivantes :

- examiner le plan intégré des ressources humaines et en poursuivre la mise en œuvre;

- analyser les résultats du Sondage de 2008 auprès des fonctionnaires fédéraux, qui sont attendus au début de l'exercice 2009-2010, déterminer s'il y a eu des progrès depuis le sondage de 2005 et établir un plan d'action en conséquence;
- adopter une nouvelle politique sur les primes et reconnaissances;
- établir un plan de relève;
- établir un plan d'apprentissage et de perfectionnement pour les postes génériques;
- examiner l'acheminement du travail et la structure des activités du CCRI afin de maximiser leur efficacité.

2.3.3 Autres activités connexes

Outre les principales activités décrites précédemment, le CCRI a entrepris ou prévoit entreprendre un certain nombre d'activités pour remplir son mandat.

Demandes de réexamen
Les demandes de réexamen sont des demandes qui sont présentées par une partie à une demande ou à une plainte qui a déjà été tranchée, en vue de faire réviser la décision rendue. Même si le Conseil n'envisage pas, à ce moment-ci, de revoir le processus de traitement de ce type de demandes, il constate, non sans une certaine inquiétude, que leur nombre a considérablement augmenté en 2008-2009. Si la tendance persiste en 2009-2010, le Conseil devra rechercher la cause de cette hausse et s'assurer que ce n'est pas la conséquence du nouveau processus accéléré de traitement des plaintes de manquement au devoir de représentation juste mentionné à la section 2.3.1.

Règlements
L'article 15 du *Code canadien du travail* autorise le Conseil à prendre les règlements nécessaires pour bien s'acquitter de ses fonctions, et notamment à établir des procédures de traitement des affaires. Le CCRI prévoit examiner l'ensemble de ses procédures de fonctionnement interne au cours des deux prochains exercices afin de déterminer les mesures qui sont susceptibles de favoriser l'établissement de relations patronales-syndicales plus constructives. Cela se soldera très certainement par la révision de certaines dispositions du *Règlement* du Conseil au cours de la même période.

Technologie de l'information
Les plans et les efforts du Conseil visent notamment à poursuivre la mise en place de l'initiative dans le cadre de la GSTI annoncée par le Conseil du Trésor – qui a pour but d'assurer la sécurité de l'information et de la technologie de l'information (TI) au CCRI – et à améliorer l'efficacité dans l'ensemble du système de technologie de l'information au Conseil. À cet égard, le Conseil poursuit son projet interne en vue d'améliorer son mode de gestion et de partage de l'information, et de communiquer plus efficacement pour mieux servir ses clients.

Les principaux éléments de ce projet sont les suivants :

- l'amélioration continue du Système de gestion des affaires, qui est le principal système administratif du Conseil, plus particulièrement en matière de production des rapports;

- la mise en place de l'accès sûr à distance (ASD) aux systèmes et aux bases de données du Conseil pour permettre aux membres du Conseil de travailler même lorsqu'ils doivent effectuer de longs déplacements;
- l'élaboration continue du site Internet du Conseil dans le but d'offrir aux clients un éventail accru de renseignements pertinents et de services en ligne;
- l'évaluation attentive de la faisabilité de transiger avec le Conseil de manière électronique.

Circulaires d'information et avis de pratique

L'un des principaux résultats des discussions antérieures qui ont eu lieu avec les principaux groupes de clients est le consensus qui s'est dégagé concernant la nécessité de produire des circulaires d'information et des avis de pratique. Il s'agit d'aider la clientèle et le grand public à mieux comprendre les processus et pratiques du Conseil en ce qui concerne l'application du *Code* et du *Règlement*. Les circulaires d'information et les avis de pratique visent principalement à accroître l'accessibilité et la transparence des processus du Conseil en expliquant en langage courant comment sont interprétées et appliquées les dispositions du *Code* et du *Règlement*. On espère ainsi que la clientèle en viendra à mieux comprendre et gérer les processus du Conseil de sorte que les affaires puissent être tranchées sur le fond plus facilement et aussi plus rapidement. Le CCRI poursuivra ses efforts en 2009-2010 en vue d'améliorer les circulaires d'information et les avis de pratique et d'en produire de nouveaux.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

3.1 Liste des tableaux supplémentaires

Tableau 1 : Achats écologiques

Achats écologiques	
1.	Comment votre ministère prévoit-il atteindre les objectifs de la *Politique d'achats écologiques?*
	Le Conseil canadien des relations industrielles appuie les efforts de protection de l'environnement et de développement durable en intégrant des considérations environnementales dans le processus décisionnel d'acquisition et en choisissant de préférence des biens et services écologiques. Le CCRI achète principalement des fournitures de bureau, du mobilier et du matériel de TI. Ces achats sont effectués par le truchement de l'offre permanente sur les produits et services de TPSGC, qui permet d'obtenir les meilleurs prix, une meilleure qualité et une garantie d'achats écologiques (p. ex. matériel recyclé, performance environnementale).
2.	Votre ministère s'est-il fixé des objectifs en matière d'achats écologiques?
	Le Conseil canadien des relations industrielles a entrepris de faire le nécessaire pour que le processus d'acquisition intègre des critères de performance environnementale à toutes les étapes : planification, détermination et définition des exigences, acquisition, utilisation et entretien, et élimination des produits ou clôture des services acquis.
3.	Décrivez les objectifs en matière d'achats écologiques que votre ministère s'est fixé et indiquez les bénéfices attendus.
	a) Appliquer un processus efficace de planification des acquisitions et de définition des exigences qui intègre la performance environnementale. b) Évaluer les capacités d'un fournisseur éventuel à répondre aux critères de performance environnementale. c) Disposer des biens de la manière la plus respectueuse de l'environnement, soit en réduisant ou en réacheminant les déchets et en choisissant des produits et services qui satisfont aux exigences de la politique.

3.2 Autres sujets d'intérêt

3.2.1 Renseignements sur l'organisation

3.2.1.2 Mandat, rôle et responsabilités

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de « la propriété et des droits civils ». Les décisions judiciaires rendues au début des années 1900 en ont conclu que les relations de travail et d'emploi relèvent principalement de la compétence des provinces. Toutefois, la loi constitutionnelle accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans

les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties :

Partie I – Relations du travail
Partie II – Santé et sécurité au travail
Partie III – Normes du travail

La partie I du *Code canadien du travail* établit le cadre de la négociation collective – de l'acquisition et l'extinction des droits de négociation – des pratiques de travail déloyales et de la protection de l'intérêt public en cas d'arrêt de travail ayant un impact sur les services dits essentiels.

Le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail* (Partie I), L.R. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité régis par le gouvernement fédéral. En vertu de cette loi, le Conseil canadien des relations du travail a cédé la place au Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, représentatif et indépendant, chargé de l'interprétation et de l'administration de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail, du *Code*.

Le Conseil canadien des relations industrielles a pour ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a établi la vision et les valeurs suivantes :

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique;
- le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends;
- un milieu des relations du travail impliqué et bien informé;
- un règlement et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients.

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, transparent, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule et aux dispositions du *Code*, où il est dit que le Parlement estime « que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès ». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada.

3.2.1.3 Organisation du Conseil

Tel que le prévoit le *Code*, le Conseil se compose du président, d'au moins deux vice-présidents à temps plein, d'un maximum de six membres à temps plein (dont trois représentent les employeurs et trois représentent les employés) et des membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs) nécessaires pour assister le Conseil dans l'exercice de ses fonctions. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil : le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans. (Les renseignements concernant les membres du Conseil se trouvent à l'adresse suivante : http://www.ccri-cirb.gc.ca/about-apropos/members-membres/index_fra.asp.)

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il dirige et supervise les activités en vertu du *Code*, notamment en ce qui a trait à :

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif, qui relève directement du président. Le directeur exécutif est responsable des activités régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines. Les Services juridiques fournissent de l'aide juridique aux membres du Conseil et sont dirigés par l'avocat général, qui relève directement du président du Conseil.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.

3.2.1.4 Pour communiquer avec le Conseil

Sans frais : 1-800-575-9696
Les personnes qui utilisent un ATS devraient communiquer par l'entremise d'un téléphoniste du Service de relais Bell au 1-800-267-6511
Courrier électronique : info@ccri-cirb.gc.ca
Site Web : http://www.ccri-cirb.gc.ca

Pour communiquer avec nos bureaux régionaux, veuillez utiliser l'adresse suivante :
http://www.ccri-cirb.gc.ca/contact_fra.asp